

4. Рибалка В.В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці: навч. посіб. / В.В. Рибалка. – Одеса: Букаєв В.В., 2009. – 575 с.

*Статья посвящена упражнениям из 3-го раздела авторской программы-практикума «Психология становления здорового образа жизни в учебно-воспитательном процессе». Эти упражнения направлены на развитие сано-генных черт характера, ценностного отношения к себе, к другим, к ситуации, что способствует сохранению и укреплению здоровья.*

*Ключевые слова: здоровый способ жизни, здоровье.*

*The article is devoted to exercises from a 3th division authorial program-practical work «Psychology of becoming of healthy lifestyle of participants of educational process». These exercises are sent to development of healthy character traits as valued attitude toward to health, to itself, to other, to the situation, to maintenance and strengthening of health.*

*Keywords: healthy lifestyle, health.*

**Дзвоник Г.П.**

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ ФАХІВЦІВ**

*В статті наведені результати експериментальних досліджень психофізіологічних показників емоційної сфери професіоналів.*

*Ключові слова: емоційна сфера, професіональні працівники, навантаження, стрес, працездатність.*

Увага багатьох дослідників та психологів до емоційної сфери людини визначається, перш за все, тим, що емоції займають особливе місце в життєдіяльності людини, виступають головним результативним механізмом діяльності. В цьому напрямку розглядаються два взаємопов'язаних моменти щодо місця та функцій емоцій в регуляції діяльності людини. Відповідно до першого, діяльного підходу, емоції розглядаються в якості продукту діяльності людини та процесу, який лежить в основі динаміки її перебігу; друга лінія акцентує увагу на питанні про обумовленість емоцій ситуативними умовами та деякими особистісними властивостями людини. Різні види діяльності пред'являють іноді достатньо жорсткі вимоги до людини, з точки зору її змістовності та конкретних умов реалізації. При цьому рівні навантаження, які припадають на різні ланки системи, що забезпечує виконання трудової діяльності, не завжди однакові. Працездатність системи в цілому визначається станом тих ланок, які зазнають найбільшого навантаження або несуть найбільшу відповідальність за успішність діяльності. Формування будь-якого несприятливого функціонального стану не обов'язково приводить до зниження показників важливих психофізіологічних функцій. Кожна з цих функцій сама по собі є складною системою, яка має

широкі резервні та компенсаторні можливості. При високо мотивованій діяльності, інколи спостерігається стійке підвищення показників функціонування найбільш відповідальних систем незалежно від характеру стану. Існує багато несприятливих станів, які обумовлюють зниження ефективності діяльності внаслідок виснаження психофізіологічних ресурсів під впливом інтенсивних і тривалих навантажень. Емоції займають особливе місце в життєдіяльності людини та виступають головним регулюючим механізмом діяльності і слугують організуючим та мотивуючим фактором поведінки людини. Зв'язок емоцій з діяльністю визначається тими функціями емоцій, які вони, як специфічна форма відображення виконують в діяльності. Це, перш за все, функція внутрішньої регуляції діяльності, яка включає приватні функції оцінки інформації, що поступає зовні та спонукання до виконання необхідних дій.

Актуальною проблемою є визначення психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях «людина-людина» з урахуванням особливостей емоційної сфери на різних етапах готовності до професійної діяльності.

Мета дослідження полягає у визначенні закономірностей взаємозв'язків психофізіологічних показників емоційної сфери, які мають вирішальне значення для психофізіологічного забезпечення становлення фахівця у професіях «людина-людина» на різних етапах готовності до професійної діяльності.

Нами було проведено експериментальне дослідження особливостей емоційної сфери професіоналів різного віку та різного професійного досвіду в туристичних агентствах з менеджерами (39 осіб) та в Інституті удосконалення вчителів з педагогами, які проходили підвищення рівня своєї кваліфікації (16 осіб). Загальна кількість досліджених складала - 55 осіб. За результатами експериментальних досліджень отримано 34 психофізіологічних показників по кожному досліджуваному.

В дослідженні показників особливостей емоційної сфери використали опитувальник Б.І. Додонова, який включає в собі 76 питань. Автор заклав в основу методики такий інструментарій емоцій, який виявляє емоційну «насиченість» особистості. Розроблена класифікація емоцій, які в свідомості людини представлені в якості ціннісних переживань. Це альтруїстичні, комунікативні, глоричні, праксичні, пунічні, романтичні, гностичні, естетичні та емоції накопичення:

1. Альтруїстичні емоції (А). Виникають на основі потреби у сприянні допомозі іншим людям: бажання приносити людям щастя і радість, турбота за долю кого-небудь і т.ін.

2. Комунікативні емоції (К). Виникають на основі потреби у спілкуванні. Це почуття симпатії, прихильності і т.ін.

3. Глоричні емоції (від лат. "слава") - (С), пов'язані з потребою самоствердження і слави: почуття гордості, переваги.

4. Праксичні емоції (П) - це емоції, що викликаються діяльністю, її змінами, успішністю чи неуспішністю, труднощами здійснення: захоплення роботою: приємна втома, приємне задоволення від того, що справу зроблено.

5. Пугнічні емоції (від лат. "боротьба") (Б). Визначаються потребою у безпеці, інтересом до боротьби: почуття спортивного азарту, спортивна злість.

6. Романтичні емоції (Р) - це прагнення до всього незвичайного, таємничого: почуття містичного, почуття особливої значущості того, що відбувається.

7. Гностичні емоції (від грецьк. "знання") (ГН), пов'язані з потребою в пізнавальній гармонії: бажання проникнути в сутність явищ, подив при зіткненні з проблемою, радість, відкриття істини.

8. Естетичні емоції (Е), пов'язані з ліричними переживаннями стосовно об'єкта чи явища, насолода звуками, поетично-споглядальні переживання.

9. Гедонічні емоції (Г), пов'язані із задоволенням потреби в тілесному та душевному комфорті: насолода приємними фізичними відчуттями - від смачної їжі, тепла, сонця, почуття безтурботності.

10. Емоції накопичення (К), що породжуються інтересом, тяжінням до накопичення, колекціонування, володіння; радість при збільшенні своїх накопичень.

Таким чином, загальна кількість питань за основними категоріями емоцій складає – 63 твердження. В табл. 1 наведені результати узагальнених даних по кожній емоційній категорії у старшокласників, студентів та професіоналів.

Таблиця 1

**Емоційні компоненти по основним емоційним категоріям професіоналів**

|                        | Категорії емоцій (у %) |    |    |     |    |    |    |    |    |    |    |
|------------------------|------------------------|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|
|                        | А                      | КМ | С  | П   | Б  | Р  | ГН | Е  | Л  | Г  | К  |
| Менеджери 39 ч.        | 92                     | 80 | 90 | 84  | 78 | 74 | 92 | 74 | 44 | 58 | 34 |
| Педагоги 16 ч.         | 100                    | 87 | 69 | 100 | 62 | 75 | 81 | 94 | 81 | 50 | 37 |
| Заг. кількість 55 чол. | 96                     | 84 | 82 | 92  | 70 | 74 | 86 | 84 | 63 | 54 | 36 |

За узагальненими даними що наведені в табл.1 можна провести розподіл основних емоційних категорій за більшістю обраних емоцій у відсотках у педагогічних працівників та менеджерів. **У перший ранг** увійшли альтруїстичні (А) – 100%-92%, праксичні (П) - 100%-84%. **Другий ранг** складають: комунікативні (КМ) – 87%-80%, самоствердження (С) – 69%-90%, гностичні (ГН) – 81%-92%, романтичні (Р) – 75%-74%, естетичні (Е) – 94%-74%, ліричні (Л) - 81%-44% та емоції боротьби (Б) – 63%%-78%. **Третій ранг:** гедонічні (Г) – 50%-58% та емоції накопичення (К) – 37%-34%%. За узагальненими даними виявлено, що більшість досліджуваних з основних емоційних категорій обрали - 96% альтруїстичні емоції, 92% праксичні, 86% гностичні та 84% естетичні емоції, 84% комунікативні, 82% емоції самоствердження, 74% романтичні, 63% ліричні та 70% боротьби, 54% гедонічні і 36% емоції накопичення, які складають основу емоційної сфери майбутніх фахівців професій типу «людина-людина».

До основного інструментарію емоцій також увійшли ще 13 додаткових емоційних категорій, які доповнюють загальну характеристику «емоційної насиченості» досліджуваних. Розглянемо зміст додаткових емоцій: “Почуття обов’язку” (М-Х1), “Почуття відповідальності” (М-Х2), “Почуття приниження”

(НМ-Х3), “Почуття образи” (НМ-Х4), “Гнів, обурювання” (НМ-Х5), “Почуття сорому” (НМ-Х6), “Почуття заздрості” (НМ-Х7), “Невпевненість в собі” (НН-Х8), “Тривога” (НН-Х9), “Страх” (НН-Х10), “Захоплення” (Пр-Х11), “Радість” (Пр-Х12), “Нудьга” (ЕГ-Х13). Символи: М – умовно - моральні; НМ - умовно - неприємні міжособистісні; НН - умовно - неприємні невротичні; ЕГ - емоційний голод; Пр – приємні.

З додаткових емоцій виявили високі показники по **відповідальності**: у педагогічних працівників (88%) і менеджерів (78%), а показник почуття **обов’язку** складає у менеджерів (68%) і (57%) у педагогів. Показник **тривоги** у менеджерів (45%) і менший у педагогів (31%) найчастіше виникає на підставі високого рівня почуття відповідальності та обов’язку у професіоналів і, таким чином, має позитивний мобілізуючий вплив на професійну діяльність в цілому. Показник **невпевненості у собі** спостерігається у 22% менеджерів і у 31% педагогів, що виникає у більшості працівників з недостатнім досвідом роботи на етапі професійної адаптації. Показники **образи** (31%) і **гніву** (12%) у педагогічних працівників в порівнянні з менеджерами, у яких почуття образи складає (8%) і гніву (2%). Це можна пояснити тим, що у педагогічних працівників велика емоційна завантаженість. У професіоналів показник **страху** складає у педагогів (13%) і (22%) у менеджерів, це пов’язано з вимогами до працівника, як суб’єкта професійної діяльності, що потребує від нього певного рівня та якості виконання своєї роботи. Відчувають **припинення** (12%) професіоналів, почуття **сорому** у педагогів складає (13%) і втричі менший показник сорому у менеджерів (4%), що можна пояснити більшою професійною та особистісною впевненістю у собі. Високий показник почуття **захоплення** від роботи у (56%) педагогів та вдвічі менший (24%) у менеджерів. Професійна діяльність педагогічних працівників має більш творчий підхід при підготовці та здійсненні ніж робота менеджерів, яка має більш регламентовану структуру діяльності. Показник **радощі** від роботи у менеджерів складає (14%), а у педагогічних працівників вдвічі вищий (31%). Так, можна зазначити, що показник радості у працівників в професійній діяльності залежить від певних суб’єктивних та об’єктивних причин та обставин, які створюють умови для емоційного забарвлення діяльності. Професійні працівники до своєї роботи ставляться з відповідальністю та почуттям обов’язку, але з віком починає проявлятися почуття образи та гніву щодо недооцінки їх особистісних професійних якостей. Вони також з досвідом отримують певне задоволення та захоплення своєю професійною діяльністю. Великий вплив на виникнення негативних емоційних переживань в діяльності педагогів справляє, перш за все, значні професійні та психологічні навантаження (викладацька та виховна діяльність, робота з батьками учнів, взаємовідносини в педагогічному колективі та ін.). Таким чином, можна зробити висновок, що всі досліджувані працівники найчастіше переживають в процесі своєї професійної діяльності такі емоції, які вважаються основними складовими емоційної сфери фахівців в професіях типу «людина-людина».

Для самооцінки функціонального стану працівників різного професійного досвіду була використана методика САН, яка дозволила визначити методом

самооцінки свій рівень **самопочуття, активності, настрою, працездатності, стану здоров'я, життєвої задоволеності, задоволеності від навчання та роботи**. Отримані показники (середні значення по групі) самооцінки функціонального стану подані у таблицях 2 (менеджери), 3 (педагоги).

Таблиця 2

**Показники самооцінки функціонального стану менеджерів**

| Рівні стану    | Значення показників самооцінки (у %) |        |       |       |              |                |                  |                      |
|----------------|--------------------------------------|--------|-------|-------|--------------|----------------|------------------|----------------------|
|                | Сам.                                 | Актив. | Наст. | Прац. | Здо-<br>ров. | Жит.<br>задов. | Зац. у<br>роботі | Задов. від<br>роботи |
| Високий        | 24                                   | 26     | 16    | 36    | 16           | 30             | 92               | 96                   |
| Вище за серед. | 30                                   | 46     | 22    | 36    | 26           | 50             | 8                | 4                    |
| Серед.         | 42                                   | 24     | 46    | 24    | 48           | 16             | -                | -                    |
| Ниж.за серед.  | 4                                    | 4      | 14    | 4     | 10           | 4              | -                | -                    |
| Низьк.         | -                                    | -      | 2     | -     | -            | -              | -                | -                    |

Таблиця 3

**Показники самооцінки функціонального стану педагогів**

| Рівні стану    | Значення показників самооцінки (у %) |        |       |       |              |                |                  |                      |
|----------------|--------------------------------------|--------|-------|-------|--------------|----------------|------------------|----------------------|
|                | Сам.                                 | Актив. | Наст. | Прац. | Здо-<br>ров. | Жит.<br>задов. | Зац. у<br>роботі | Задов. від<br>роботи |
| Високий        | 13                                   | 31     | 38    | 50    | 19           | 38             | 63               | 48                   |
| Вище за серед. | 50                                   | 44     | 38    | 19    | 31           | 38             | 25               | 38                   |
| Серед.         | 12                                   | 19     | 16    | 25    | 19           | -              | 12               | 14                   |
| Ниж.за серед.  | 25                                   | 6      | 6     | 6     | 31           | 24             | -                | -                    |
| Низьк.         | -                                    | -      | 6     | -     | -            | -              | -                | -                    |

З табл. 2 та 3 видно, що у менеджерів та педагогів отримані наступні показники функціонального стану: високий рівень **самопочуття** мають (24%), вище за середній (30%) і середній рівень самопочуття мають (42%) менеджерів. У педагогів високий рівень у 13%, вище за середній рівень показали 50%, а нижче за середній рівень самопочуття у 25%. Отже, більшість професіоналів мають середній та вище за середній рівні самопочуття (50%-42%).

Стан **активності** у більшості менеджерів вище за середній рівень (46%), а високий та середній рівні у 26%-24%. У педагогів активність вище за середній рівень у 44%, висока у 31% і середню мають 19%. Можна зазначити, що стан активності у більшості досліджуваних професіоналів вище за середній рівень 46%-44% і високий рівень (31%-26%).

Показник **настрою** у менеджерів середній рівень мають 46%, вище за середній 22% і високий рівень 16%. Високий рівень з 38% та вище за середній рівень 38% мають педагоги показник настрою, а середній рівень у 16%. Найвищий показник настрою у 46% менеджерів та 38% педагогів, та високий рівень настрою у 38%-16%.

Висока **працездатність** у 36% і вище за середній рівень теж у 36% менеджерів, а середній рівень мають 24%. Більшість педагогів (50%) відмітили ви-

сокий рівень працездатності. Середній рівень працездатності у 25% і вище за середній у 19%. Так, на високому рівні працездатність у педагогів: високий рівень мають 50% і середній рівень 25%; у менеджерів (36%) високий показник працездатності та вище за середній рівень теж мають 36%.

Як середній стан **здоров'я** оцінили 48% менеджерів, вище за середній рівень 26% і високий рівень складає всього 16%. Педагогічні працівники 31% оцінили свій стан здоров'я як вище за середній рівень) і нижче за середній рівень теж 31%. Високий показник здоров'я у 19% і середній стан теж мають 19% педагогів. Більшість менеджерів 48%-26% оцінили свій стан здоров'я як середній та вище за середній рівні), а педагогічні працівників 31% вище за середній рівень та 31% нижче середнього рівня і високий рівень здоров'я у 19%.

Менеджери 50% оцінили свою **життєву задоволеність** вище за середній рівень, відповідно високий рівень 30% та середній рівень 16%. Педагоги 38% зазначили на високому та вище за середній рівні свою життєву задоволеність, а (24%) нижче за середній рівень. Всі професіонали показали високий та вище за середній рівні своєї життєвої задоволеності: менеджери (80%) і педагоги (76%).

Високий рівень **зацікавленості у роботі** виявили у 92% менеджерів і 63% педагогічних працівників. У педагогів отримано вище за середній рівень у 25% і середній рівень у 12%. Проявили всі професіонали зацікавленість на високому рівні: 92% менеджерів і 63% педагогів.

На високому рівні у 96% менеджерів і показник **задоволеності від роботи**. Високий рівень задоволеності від роботи виявили 48% педагогів, 38% вище за середній рівень і у 12% середня задоволеність.

Таким чином, за отриманими показниками самооцінки функціонального стану менеджерів та педагогічних працівників виявили, що 50%-42% професіоналів відмітили середній та вище за середній рівні **самопочуття**, у 46%-31% професіоналів стан **активності** вище за середній рівні. **Настрій** у 46% менеджерів та у 38% педагогів на високому та середньому рівні. Високу **працездатність** мають 50% педагогів і середню 25%; у менеджерів високий показник працездатності у 36% та вище за середній рівень у 36%. Так, більшість 48% менеджерів оцінили свій стан **здоров'я** як середній та 26% вище за середній рівень, а педагогічні працівники 31% вище за середній рівень і 31% нижче середнього рівня, а високий рівень стану здоров'я у 19%. Всі професіонали оцінили на високому та вище за середній рівні свою **життєву задоволеність** - менеджери (80%) і педагоги (76%). Свою **зацікавленість у роботі** всі професіонали відмітили на високому рівні - менеджери (92%) і педагоги (63%). Також, на високому рівні у 96% менеджерів і показник **задоволеності від роботи**, а у педагогів високий рівень задоволеності від роботи вказали 48%, вище за середній рівень 38% і середня задоволеність у роботі 12%. Таким чином, за всіма показниками самооцінки функціонального стану у менеджерів показники вище, ніж у педагогічних працівників. Більшість професіоналів відмітили високу зацікавленість та задоволеність від роботи, життєву задоволеність, що має певний взаємозв'язок та взаємовплив на настрій, активність, самопочуття та працездатність професіоналів.

Встановлені **кореляційні взаємозв'язки** на значущому позитивному та негативному рівнях між показниками емоційного компоненту та показниками самооцінки функціонального стану **професіоналів** з показниками анкетування. При позитивній кореляції показники збільшуються або зменшуються, а при негативній кореляції зі збільшенням одного показника другий зменшується. Так, на значущому рівні ( $p < 0.05$ ) негативно корелюють між собою **альтруїстичні** емоції з показниками самопочуття, активністю та за анкетними даними з показниками стосунків з колегами в колективі (добрі, погані, посередні). **Комунікативні** емоції на значущому рівні негативно ( $p < 0.05$ ) зі станом здоров'я і позитивно на рівні ( $p < 0.05$ ) зі своїм ставленням до професії. Емоції **самоствердження** негативно корелюють на рівні ( $p < 0.01$ ) з настроєм та активністю на рівні ( $p < 0.05$ ). Позитивна кореляція встановлена на рівні ( $p < 0.05$ ) емоцій **боротьби** з гностичними емоціями, віком та показниками заробітної платні (задоволені чи не задоволені). Між собою позитивно корелюють на рівні ( $p < 0.05$ ) **гностичні** емоції з емоціями боротьби, романтичними, ліричними, та показниками заробітної платні, на значущому негативному рівні ( $p < 0.01$ ) з показниками настрою та на рівні ( $p < 0.05$ ) з романтичними емоціями та активністю. Емоції **накопичення** негативно корелюють на рівні ( $p < 0.05$ ) з емоціями задоволення від роботи. Також встановлена позитивна кореляція на рівні ( $p < 0.01$ ) **самопочуття** з показниками активності, настроєм, працездатністю, здоров'ям, а негативна кореляція на рівні ( $p < 0.01$ ) із зацікавленістю у роботі та задоволеності від роботи і даними анкетування – віком, заробітною платою, власним соціальним становищем та ставленням до професії; **активність** позитивно корелює на рівні ( $p < 0.01$ ) з показниками настрою, працездатністю та здоров'ям, а негативна кореляція на значущому рівні ( $p < 0.01$ ) встановлена з зацікавленістю у роботі, задоволеністю від роботи, з показником заробітної плати та на рівні ( $p < 0.05$ ) з власним соціальним становищем, відношенням до професії та стосунками з колегами в колективі. **Настрій** корелює позитивно на рівні ( $p < 0.01$ ) з активністю, працездатністю, здоров'ям, зацікавленістю у роботі, а на рівні ( $p < 0.05$ ) зі стосунками з колегами в колективі та показником стресу; на негативному рівні ( $p < 0.01$ ) з самопочуттям, задоволенням від роботи та власним соціальним становищем; **працездатність** негативно корелює на рівні ( $p < 0.01$ ) з показниками зацікавленістю у роботі, задоволеністю від роботи, віком, власним соціальним становищем, заробітною платою, показником стресу та самопочуттям; показник **здоров'я** має значущу позитивну кореляцію на рівні ( $p < 0.01$ ) з активністю, настроєм, працездатністю, самопочуттям, а на негативному рівні ( $p < 0.05$ ) зацікавленістю у роботі, заробітною платою та ставленням до професії. Показник **стресу** негативно на значущому рівні корелює ( $p < 0.01$ ) з настроєм, працездатністю, зацікавленістю у роботі, задоволеністю від роботи, віком, заробітною платою, власним соціальним становищем, професійним рівнем, а на позитивному рівні ( $p < 0.05$ ) корелює з активністю. Таким чином, отримано на значущому рівні позитивний кореляційний взаємозв'язок практично між усіма показниками самооцінки функціонального стану професіоналів, встановлені також позитивні та негативні кореляційні зв'язки на рівні ( $p < 0.01$ ;  $p < 0.05$ ) показників самооцінки

функціонального стану з показниками емоційного компоненту та показниками анкетування.

В професійній діяльності існує висока ймовірність виникнення стресу, прояви якого людина відмічає в себе. Було проведено дослідження проявів професійного стресу у менеджерів та педагогів з використання експрес-методики «Шкальована самооцінка Дембо-Рубінштейн», яка використовується для оцінки рівня вираженості **професійного стресу**. В основі цієї методики лежить вимірювальна шкала (бальна) Ліккерта. Досліджуваному запропонована шкала-лінія довжиною 100 мм, на якій необхідно відмітити рівень свого стану. Досліджуваний хрестиком позначає свій рівень стресу та за допомогою лінійки визначається показник рівня стресу. Правий край відповідає самому високому рівню, а нижній край - відсутності стресу. Підрахунок результатів здійснюється за допомогою лінійки, графічні дані переводяться в числові значення, наприклад: РС = 75 (рівень стресу - 75 балів). Шкала дає високу диференційованість.

Таблиця 4

**Показники проявів професійного стресу у професійних працівників**

| Кількість        | Рівні стресу (у %) |                |          |               |         |
|------------------|--------------------|----------------|----------|---------------|---------|
|                  | Високий            | Вище за серед. | Середній | Нижче за сер. | Низький |
| Менеджери 39 чол | -                  | 2              | -        | 36            | 62      |
| Педагоги 16 чол. | 25                 | 25             | -        | 38            | 6       |

Так, в табл.4 по підсумковим даним наведені показники **професійного стресу** у менеджерів та педагогічних працівників у відсотках. У 62% менеджерів відмітили низький рівень стресу, нижче за середній рівень у 32% і вище за середній рівень стресу мають всього 2% менеджерів. У педагогів високий рівень стресу у 25% та вище за середній рівень теж мають 25% і нижче за середній рівень стресу у 38% педагогів, низький рівень стресу всього у 6%. Таким чином, високі показники прояву стресу відмітили 50% педагогічних працівників і низький рівень стресу 62% менеджери. Однакові показники у менеджерів і педагогів нижче за середній рівень стресу спостерігаємо у 36%-38%. Таку різницю у прояві професійного стресу можна пояснити тим, що педагогічна діяльність має більш високу психологічну напруженість і професійну завантаженість, ніж діяльність менеджерів, яка має більш регламентовану та упорядковану структуру професійної діяльності.

Так, професійний стрес менеджери та педагогічні працівники відчують **в ситуаціях** оцінювання діяльності та досягнень, в умовах атестації 38% і в умовах складності вирішення професійних завдань 25% педагогічних працівників. Більшість менеджерів 72% в умовах спілкування з клієнтами та керівництвом і 21% в умовах складності вирішення професійних завдань. Найчастішими **проявами стресу** у 50% педагогічних працівників є негативні переживання (страху, гніву, роздратованості, злості, тощо) і у 38% в зміні стану здоров'я та тілесних відчуттях, а більшість менеджерів 75% відмічають прояви стресу, перш за все, у стані здоров'я та тілесних відчуттях, а 15% у негативних пережи-



ваннях (страху, гніву, роздратованості, агресії, злості). **Тривалість проявів стресу** у 44% педагогів триває декілька годин, у 25% від 1-7 днів, і тільки у 13% триває місяці. У менеджерів (67%) на протязі декількох днів, у 25% триває місяці і у 25% годинами. Для **подолання стресового стану** професіонали надають перевагу аналізу ситуації 56% педагогів і 95% менеджерів, допомагає душевне спілкування 44% педагогам і 74% менеджерам, 13% педагогів віддають перевагу спорту і 13% ізоляції, замкненості, і 12% розвагам та цікавим заняттям, а 58% менеджерів спорту і всього 3% різним розвагам.

Дослідження індивідуальних особливостей емоційної сфери професіоналів різного рівня та професійного досвіду дозволяє зробити висновок, що виявлена на значущому рівні взаємозалежність та взаємозв'язок позитивних та негативних емоційних показників в процесі діяльності, які можна розглядати в якості провідного компоненту в професійному становленні фахівців у професіях типу «людина-людина». Отже, на різних етапах професійного становлення виникає потреба оптимізації та корекції психофізіологічного стану професіоналів з урахуванням особливостей показників емоційної сфери.

### Література

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
2. Богучарова О.І. Синдром професійного «вигорання» серед українських працівників та педагогів. – Вісник. КНУ ім. Т.Шевченка. Соціологія. Психологія. Педагогіка. - 2003, №17. – С.48-51.
3. Ведяев Ф.П. Емоційно-стресові стани. - Київ, Здоров'я, 1979. - С.53-55.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед ун-та, 1999. – 280 с.
5. Картрайт С., Купер К. Стресс на рабочем месте. М., 2004. – 78 с.
6. Марищук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса.- СПб: Изд.дом «Сентябрь». 2001. – 260 с.
7. Санникова О.П. Эмоциональность в структуре личности. – Одесса, 1995. – 334 с.

*В статье представлены материалы экспериментальных исследований психофизиологических показателей эмоциональной сферы профессионалов.*

*The paper presents data of experimental investigations of psychophysiological indicators of emotional and professional condition.*